

## Emergenza COVID e obblighi di protezione, controlli e gestione della privacy<sup>1</sup>

Il diffondersi del contagio da “Coronavirus COVID-19” ed il susseguirsi dei provvedimenti adottati dal Governo al fine di limitarne l'estensione, rendono necessarie alcune riflessioni e puntualizzazioni sui riflessi in materia di rapporto di lavoro sia delle misure adottate dal Governo - da ultimo con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020 - , che dei comportamenti posti in atto dalle aziende. La materia è divenuta oggetto del *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro*, sottoscritto dalle parti sociali il 14 marzo 2020, dopo le sollecitazioni dei sindacati confederali e la proclamazione dello sciopero da parte delle organizzazioni sindacali dei metalmeccanici.

In particolare, con riguardo agli obblighi di protezione in capo al datore di lavoro ed al dovere di collaborazione del dipendente non si può dimenticare che il **testo unico in materia di salute e sicurezza (D.lgs. n 81/2008)** dedica il *Titolo X* proprio al rischio da esposizione ad agenti biologici, nella definizione dei quali rientra certamente il “COVID-19”, dettando misure specifiche da adottare a protezione dei lavoratori, le quali non possono che essere prese a riferimento in relazione al rischio di contagi, anche ai sensi della norma generale di cui all'**art. 2087 c.c.**<sup>2</sup>

Ed infatti, pur essendo il rischio di contagio di ordine generale, lo stesso assume un carattere di specifico collegamento con l'organizzazione del lavoro all'interno delle imprese, a causa dell'obbligatoria compresenza e prossimità di più persone, in ragione della quale il rischio è massimizzato nei luoghi di lavoro.

Il datore di lavoro quindi sarà tenuto :

- ad inserire tale rischio nel Documento di Valutazione dei rischi (DVR) con variazione da stilare con la partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- ad informare e formare adeguatamente i lavoratori in merito ai rischi per la salute dovuti all'esposizione, alle precauzioni da prendere per evitarla, alle misure igieniche da osservare, alla funzione dei dispositivi di protezione individuale ed al loro corretto impiego;
- a limitare al minimo i lavoratori esposti o potenzialmente esposti al rischio;
- a progettare adeguatamente i processi lavorativi;
- ad adottare misure collettive di protezione ovvero misure di protezione individuali;
- ad adottare misure igieniche adeguate;
- a garantire che i dispositivi di protezione individuale, ove non siano mono uso, siano controllati, disinfettati e puliti dopo ogni utilizzazione.

---

<sup>1</sup> A cura di Elena Poli, Stefania Mangione e Alberto Piccinini

<sup>2</sup> L'art. 2087 impone al datore di lavoro di “*adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”.

Le disposizioni di cui all'ultimo **Decreto del Presidente del Consiglio dell'11.3.2020** ed al **Protocollo sottoscritto dalle parti sociali in data 14.3.2020** dettagliano nel concreto alcuni degli obblighi di cui sopra, con particolare riguardo al contenuto delle informazioni dovute ai lavoratori, alle obbligatorie operazioni di pulizia quotidiana e di sanificazione periodica degli ambienti e degli strumenti di lavoro (compresi computer, tastiere e schermi), alle precauzioni igieniche (con relativa messa a disposizione dei liquidi detergenti disinfettanti), ai dispositivi di protezione individuale (mascherine e guanti monouso), all'organizzazione del lavoro che garantisca la distanza interpersonale di almeno un metro.

Le medesime disposizioni indicano anche quali provvedimenti relativi all'organizzazione del lavoro e della produzione (da concordare con le OO.SS.) siano particolarmente idonei a minimizzare i rischi di contagio dei lavoratori e dell'intera collettività: la diminuzione della produttività anche tramite la chiusura di alcuni reparti; il ricorso, laddove possibile, allo smart-working; l'ingresso e l'uscita scaglionati dei lavoratori; l'annullamento delle trasferte e dei viaggi di lavoro; l'abolizione di riunioni con partecipazione personale; la riduzione di ogni contatto con persone esterne; il ricorso alla cassa integrazione anche per effettuare le operazioni di sanificazione<sup>3</sup>.

**Gli obblighi posti a carico dei datori di lavoro** dalle norme legali richiamate, da quelle di cui ai decreti emessi da Presidente del Consiglio e dal Protocollo, debbono essere osservati con rigore e nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza - con il solo limite della comprovata impossibilità assoluta della loro osservanza - in ragione della supremazia costituzionale (artt. 2 e 32 Cost.) che caratterizza il fine della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (nella fattispecie altresì coincidente con quello della tutela della salute e della sicurezza dell'intera collettività) e sono esigibili da ciascun lavoratore nei confronti del datore di lavoro.

---

<sup>3</sup> In particolare per quanto riguarda il **Protocollo**: L'attività produttiva può proseguire solo in presenza di «adeguati» livelli di protezione. Per garantirli, si può ricorrere anche allo stop della produzione per qualche giorno, con il ricorso agli ammortizzatori sociali. I controlli all'ingresso dei luoghi di lavoro e possibile misurazione della temperatura corporea: oltre i 37 gradi e mezzo il lavoratore sarà assistito. L'azienda dovrà assicurare la sanificazione periodica dei locali e adottare tutte le precauzioni igieniche. Qualora il lavoro imponga una distanza interpersonale minore di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è necessario l'uso delle mascherine e di altri dispositivi di protezione: guanti, occhiali, tute, cuffie e camici conformi. L'accesso agli spazi comuni, comprese le mense aziendali, le aree fumatori e gli spogliatoi è contingentato, saranno favoriti orari di ingresso e uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni. Le imprese potranno, avendo a riferimento quanto previsto dai Contratti nazionali e favorendo le intese con le rappresentanze sindacali aziendali, disporre la chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione. Dovranno essere assicurati piani di turnazione dei dipendenti per diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi distinti e riconoscibili. In caso di chiusure vanno utilizzati in via prioritaria gli ammortizzatori sociali previsti nel decreto in pubblicazione. Nel caso in cui una persona presente in azienda sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria come la tosse, l'ufficio del personale dovrà procedere al suo isolamento e a quello degli altri presenti nei locali. L'azienda avvertirà immediatamente le autorità sanitarie. In ogni azienda dovrà essere costituito un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

A fronte di tali disposizioni, si pone anche l'**obbligo posto in capo ai lavoratori** dall'**art. 20 del d.lgs. n. 81/2008** di collaborare, anche attivamente, alla tutela della propria salute e sicurezza e di quella degli altri lavoratori (contribuendo all'adempimento degli obblighi posti a carico del datore di lavoro), osservando le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale, utilizzando in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione e segnalando immediatamente al datore di lavoro qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza.

In tale quadro si pongono le previsioni del Protocollo sottoscritto dalle parti sociali che prevedono: (i) la possibilità che i lavoratori vengano sottoposti prima dell'accesso al luogo di lavoro al controllo della temperatura corporea con conseguente divieto di ingresso ove la stessa si riveli superiore ai 37,5°, (ii) la legittimità del divieto di ingresso al lavoratore che negli ultimi 14 giorni sia stato a contatto con soggetti risultati positivi al COVID-19 o che provenga da zone considerate a particolare rischio di contagio e (iii) l'obbligo del lavoratore che durante la prestazione manifesti sintomi febbrili e tosse di comunicarlo immediatamente al datore di lavoro che provvederà a segnalare la circostanza alle Autorità Sanitarie competenti e a collaborare all'esecuzione delle loro eventuali istruzioni.

Tuttavia tali previsioni andranno attuate nel rispetto delle norme che regolano la sorveglianza sanitaria e che tutelano il diritto alla privacy.

Sotto il primo profilo, vanno tenute presenti le disposizioni di cui all'**art. 5 dello Statuto dei Lavoratori** che vieta accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente e prevede la facoltà del datore di lavoro di far controllare la idoneità fisica del lavoratore soltanto da parte di "*enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico*" e le disposizioni di cui al d.lgs. 81/2008 che demandano ogni attività di sorveglianza sanitaria ai *medici competenti* (artt. 38-42).

Anche i **Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri** emessi il **1° e 18 marzo 2020** hanno individuato gli operatori dei servizi della sanità pubblica da un lato quali unici destinatari, anche tramite i medici di base, dell'obbligatoria informazione circa i movimenti effettuati, cui sono tenuti tutti le persone che si siano trovati a soggiornare o a transitare nei 14 giorni precedenti in zone a particolare rischio epidemiologico e dall'altro quali unici titolari della facoltà di effettuare controlli sanitari ed emettere nei confronti dei cittadini provvedimenti di sorveglianza sanitaria e/o di "isolamento fiduciario" (la cosiddetta "quarantena").

Ai sensi della normativa sopra citata, quindi, anche la facoltà di controllo sullo stato di salute dei dipendenti e sui loro movimenti finalizzato al consenso all'accesso sul luogo di lavoro e/o all'allontanamento dallo stesso, dovrà essere esercitata dal datore di lavoro per tramite del medico competente e sotto le direttive delle Autorità Sanitarie competenti ai sensi dei DCPM di cui sopra.

Sotto il secondo profilo sia le indagini e gli accertamenti circa la temperatura corporea dei lavoratori, sia l'acquisizione di informazioni relative ai loro movimenti da parte del datore di lavoro sono finalizzate all'acquisizione di dati che debbono considerarsi, in genere, "personali" e, per quanto riguarda quelli relativi allo stato di salute, anche appartenenti alla categoria dei dati particolarmente "sensibili", come tali individuati dall'**art. 9 del Regolamento UE n. 679/2016**.

Al fine della legittima acquisizione e del legittimo trattamento di tali dati va, quindi, rispettata anche dai datori di lavoro la normativa nazionale ed europea posta in materia di tutela del diritto alla privacy che prevede l'acquisizione del consenso degli interessati, l'individuazione del responsabile del trattamento dei dati, la determinazione del tempo massimo di conservazione, l'informativa relativa al trattamento, il diritto di accesso ai dati raccolti del soggetto interessato agli stessi (in questo caso il lavoratore), ecc.

Tutte le disposizioni sopra citate sono senz'altro applicabili anche ai lavoratori addetti agli appalti (inclusi quelli pubblici) e ai loro datori di lavoro. In aggiunta, ai sensi dell'**art. 26 del d.lgs. 81/2008** (T.U. sulla sicurezza), il committente deve fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività, con obbligo anche di adeguare il DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze). Il datore di lavoro appaltatore (e subappaltatore) deve cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione; coordinare gli interventi di protezione e prevenzione, anche e tanto più in ragione dell'aumento del livello di rischio per tutta la comunità dei lavoratori derivante dalla presenza di più lavorazioni diverse nello stesso luogo fisico.

Per quanto concerne le conseguenze di eventuali comportamenti, attivi od omissivi, dei datori di lavoro in contrasto quanto sin qui esposto, si osserva che l'inadempimento di tutti gli obblighi di sicurezza e prevenzione comporta per il datore di lavoro inadempiente, la responsabilità penale e l'obbligo di risarcire i danni eventualmente riportati dai lavoratori.

Si ritiene, infine, che l'eventuale rifiuto del datore di lavoro di costituire il Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo unitamente alle rappresentanze sindacali aziendali e agli RLS costituisca anche condotta antisindacale.

Torino-Bologna, 15 marzo 2020

Avv.ti Elena Poli, Stefania Mangione e Alberto Piccinini